

Ont participé à la rédaction de cette Gazette :  
B. DELAYE, Max ZIMMERMANN, Myriam CHERATI

## Edito...

### « Instance de coordination CHSCT et demande d'expertise , c'est lancé !... »

...et à quel rythme !

Depuis la paritaire du 20 mars, une réunion de négociation a permis un accord de constitution d'une instance temporaire de coordination CHSCT, la constitution des délégations représentatives, puis la 1<sup>ère</sup> réunion de l'instance qui décide le recours à une expertise, en définit la mission et choisit un expert agréé pour un rapport à remettre à l'instance pour avis le 13 mai prochain !

### Il faut dire que depuis le 30 janvier, le compte à rebours est lancé !

Le « PACTE » engagé par nos dirigeants se doit de respecter des règles de consultations des différentes instances, asseoir la légitimité de ce projet fondamental de transformation de l'Entreprise et surtout respecter les salariés les plus concernés dans leur avenir et leurs métiers. Alors, d'aucuns diront qu'ils ne faut pas se précipiter, c'est vrai, mais il faut aussi avancer rapidement car les mesures d'accompagnement à la mobilité en cours de négociation ne doivent pas générer de tensions ou de stress supplémentaires à une situation économique déjà pesante au quotidien.

### Alors poursuivons !

Et l'intérêt de la création de cette instance de coordination CHSCT que les élus CFTC du CCE ont obtenu permettra d'enrichir l'expérience - nouvelle - d'une instance nationale, que nous souhaitons voir s'établir durablement dans la bonne gestion des Risques Psycho Sociaux et du bien être au travail.

Bruno DELAYE  
DSC CFTC/Auchan

Lille, le 19 avril 2014

## Sommaire

### La revue de presse

A suivre sur :  
<https://www.facebook.com/cftc.auchan.france>

### Communiqué confédéral

Page 2 - discours de politique générale du 1<sup>er</sup> ministre : des paroles aux actes !

### Social et économie

Page 3 - indice des prix à la consommation - mars 2014

### Lois et décrets

Page 4 - protocoles électoraux : règle des 2 mois

Page 5 - RS au CE, ce qui change

### Nos activités

Page 6 - CCE du 10 avril - commission classification

Page 8 - paritaire TH

Page 9 - instance de coordination CHSCT

### Elections professionnelles

Page 10

### Sur l'agenda

## Communiqué Confédéral

### DISCOURS DE POLITIQUE GENERALE DU PREMIER MINISTRE : DES PAROLES AUX ACTES !

**La CFTC retient avant toutes autres considérations la volonté de poser maintenant des actes concrets sur ce qui constitue à ses yeux la mère de toutes les batailles : l'emploi !** En effet, la crise économique et sociale, la tentation du repli, du rejet de l'autre ainsi que des mécanismes de solidarité alors que la France compte paradoxalement et fort heureusement de très nombreux atouts ne trouveront de solutions durables que dans le maintien et la création d'emplois.

Pour ce faire, un cap est fixé, il a pour nom « **pacte de responsabilité** ». Ses règles et modalités de mise en œuvre sont pour l'essentiel connues ; aussi pour la CFTC, le temps n'est plus à sa définition mais à sa concrétisation. Concernant les mesures d'allègement du coût du travail, les annonces faites aujourd'hui par le Premier ministre relatives au maintien du CICE, complété par une suppression ou un allègement de cotisations patronales sur les bas salaires, sont de nature à rassurer la CFTC quant à l'avenir du financement de la branche famille. Comme elle l'avait fortement demandé puis soutenu, les entreprises continueront à être engagées dans le financement de la politique familiale. La CFTC veillera à ce que la baisse annoncée du taux de la cotisation famille soit bien, comme l'a promis le Premier ministre, « compensée par d'autres recettes pérennes ».

Ces mesures ciblant les bas salaires devraient, si on en croit de récentes études, favoriser la création d'emplois. De même, les mesures ciblant les niveaux plus élevés de salaires devraient agir en faveur de la montée en gamme de nos entreprises, produits et services. C'est aussi, sur le plus long terme, la perspective d'emplois plus qualifiés donc plus rémunérés. A ce titre, la CFTC accueille favorablement le statut de priorité accordé par le Premier ministre aux emplois verts et plus généralement à la transition énergétique.

Par ailleurs, la CFTC qui avait fait connaître sa préférence pour une approche mixant « relance par l'offre » et « relance par la demande » se réjouit des mesures associant au pacte de responsabilité un pacte de solidarité. Alléger les cotisations salariales payées par les salariés les plus précaires, alléger leur fiscalité, revient à augmenter leur pouvoir d'achat donc leur consommation et à terme la création d'emplois.

Dans cette logique, la CFTC rappelle que le pacte de responsabilité tel que l'ont négocié les partenaires sociaux n'a rien d'un cadeau fait aux entreprises. Il y a un engagement moral de ces dernières à investir dans l'appareil productif et à créer de l'emploi en contrepartie des allègements de cotisations consentis. Aussi, le pacte de solidarité ne saurait être compris par les organisations patronales comme venant en compensation du pacte de responsabilité au sens où il les exonérerait de leurs engagements en matière de création d'emplois.

Enfin, la CFTC réitère ses interrogations quant à la faisabilité, dans le respect des échéances fixées, du programme de réduction des dépenses comme moyen privilégié de compensation des allègements de cotisations et autres mesures fiscales. Elle redoute ce qu'elle ne saurait accepter et qui serait contraire aux annonces conjointes du Président de la République et du Premier ministre, à savoir un transfert de charges vers les ménages sous une forme ou sous une autre.

**Philippe Louis**  
Président confédéral  
9 avril 2014





## Social et économie...

❖ **Indice des prix à la consommation - mars 2014 -**

**Les prix à la consommation sont en hausse de 0.4% % en mars 2014 ;  
Ils augmentent de +0.6 % sur un an**

En mars 2014, l'indice des prix à la consommation (IPC) est en hausse de 0,4 % (après + 0,6 % en février 2014). Il augmente de 0,6 % sur un an (après +0,9 % en février 2014). Hors tabac, il croît de 0,5 % en mars 2014 et également de 0,5 % sur un an. Corrigé des variations saisonnières, l'IPC se replie de 0,1 % en mars 2014.

Comme le mois dernier, la hausse de l'IPC en mars 2014 s'explique par le rebond des prix des produits manufacturés après les soldes d'hiver, notamment dans l'habillement et par la hausse saisonnière, en période de vacances, des prix de certains services. *A contrario*, les prix de l'énergie et, dans une moindre mesure, ceux de l'alimentation se replient.

### **Repli des prix de l'alimentation sur un an**

Les prix de l'alimentation augmentent de 0,2 % en mars 2014, essentiellement sous l'effet du rebond saisonnier des prix des produits frais (+1,2 %), en particulier celui des fruits (+5,1 % en mars 2014 ; +4,2 % en mars 2013, -2,0 % sur un an) tandis que les prix des légumes frais sont pratiquement stables en mars 2014 (-0,1 % ; -6,2 % sur un an). Sur un an, les prix des produits frais reculent de 3,3 %, l'offre ayant été stimulée par des conditions climatiques plus favorables cette année. Hors produits frais, les prix des produits alimentaires sont inchangés en mars (+0,3 % sur un an, comme en février). Cette relative stabilité masque cependant des évolutions divergentes, avec, notamment, un redressement des prix des produits laitiers (+0,8 % pour le regroupement lait, fromages et œufs sur un mois comme sur un an), un ralentissement des prix des viandes (-0,2 % ; +1,2 % sur un an) et un repli des prix du pain et des céréales (-0,2 % ; -0,3 % sur un an). Au total, les prix des produits alimentaires baissent de 0,2 % sur un an.

### **Glissements annuels de l'indice des prix à la consommation (IPC) et de l'inflation sous-jacente (ISJ)**





## Loi et décrets ...

### ❖ Loi du 5 mars 2014 : importante modification concernant le protocole d'accord préélectoral !

La loi du 5 mars 2014 relative à l'emploi, la formation professionnelle et la démocratie sociale renforce la démocratie sociale en modifiant certaines règles concernant le protocole d'accord préélectoral. En effet, la loi encadre dans le temps l'invitation à négocier, elle donne une nouvelle portée à la saisine de l'administration en cas de défaut d'accord, et elle clarifie les conditions de validité du protocole d'accord préélectoral.

#### ➤ Le nouveau cadre temporel de l'invitation à négocier

La loi encadre dans le temps l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral. En effet, elle instaure un délai entre la date de l'invitation et la date de la première réunion de négociation fixée par l'employeur. Désormais les organisations syndicales concernées doivent être invitées à négocier 15 jours au moins avant la date de la première réunion de négociation. Selon un rapport de l'assemblée nationale (rapport AN, n° 1754) ce délai de 15 jours s'apprécie à la date de réception de l'invitation.

Par ailleurs, en cas de renouvellement d'une institution, l'invitation devra être transmise au moins deux mois avant la fin du mandat des délégués ou des membres du CE en cours.

#### ➤ Les effets de la saisine de l'administration

Pour rappel, en cas de désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales sur certains thèmes relatifs au processus électoral, il est possible de saisir l'administration sans que cela n'impacte le déroulement de la procédure.

Désormais, en cas de saisine de l'autorité administrative, la loi prévoit une suspension du processus électoral jusqu'à la décision administrative. De plus, les mandats des élus en cours d'exercice sont prorogés automatiquement jusqu'à la date de proclamation du scrutin.

Toutefois, cette nouvelle règle ne s'applique qu'en cas de désaccord sur les dispositions suivantes :

- La détermination du nombre et la composition des collèges électoraux
- La possibilité de désigner un délégué de site
- La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les catégories
- Le caractère d'établissement distinct
- Le nombre d'établissement distinct et la répartition des sièges entre les établissements.

Par ailleurs, la loi pose une nouvelle condition à l'intervention de l'administration : désormais elle n'interviendra que si au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur. Ainsi, en cas de défaut de réponse des syndicats, il appartiendra à l'employeur de fixer unilatéralement les points de la liste ci-dessus excepté la désignation des délégués de site.

#### ➤ Des conditions de validités clarifiées

La loi étend la condition de double majorité à toutes les clauses du protocole d'accord préélectoral sauf dispositions législatives contraires. Ainsi, la condition de double majorité aux clauses suivantes :

- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations préélectorales
- L'augmentation du nombre de délégués du personnel et de membres du CE
- La répartition des sièges des délégués du personnel et les membres du CE dans les entreprises de travail temporaire
- La représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés.

En revanche, resteront soumis à une condition d'unanimité les clauses relatives au nombre et à la composition des collèges ou celles relatives à l'organisation du scrutin en dehors du temps de travail. Dans ces cas donc, l'accord doit être signé par l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise et non plus tous les syndicats représentatifs « existant » dans l'entreprise.

Aurore BENDER - auserveduce.com - 14 avril 2014

### En complément...

La loi du 5 mars 2014 a apporté des modifications aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

L'article L.2314-3 du code du travail contient désormais les dispositions suivantes :

" Sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

**Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.** Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir **au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.**"

Service juridique CSFV - CFTC

### ❖ Loi du 5 mars 2014 : Représentant Syndical au CE, ce qui change tout !

La LOI du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a modifié l'article L2324-2 du code du travail.

Concernant les entreprises de plus de 300 salariés, l'article L2324-2 du code du travail n'impose plus à l'organisation syndicale d'avoir des élus au CE pour désigner un représentant syndical à ce même comité.

Cette organisation syndicale doit cependant être représentative dans l'entreprise ou l'établissement concernés.

Article L2324-2

*Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative.*

*Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L2324-15.*

Vincent MAJERLE - juritavail - 24/03/2014



## Nos activités...

### ❖ Comité Central d'Entreprise ordinaire - 10 avril 2014 -

Avec 2 points à l'ordre du jour, cette réunion n'aura pas été bien longue :

- **consultation sur le projet de licenciement en Vente d'Equipements comportant un plan de sauvegarde de l'emploi** : le projet de transformation de la VE arrive à son terme, et à ce jour 16 vendeurs n'ont pas souhaité évoluer vers le métier de conseiller commercial. La DRH a donc préparé un document unilatéral soumis à consultation des partenaires sociaux. Dans ce cadre, les élus CFTC du CCE ont rendu l'avis suivant : *« considérant le projet de transformation du secteur Vente d'Equipements sur lequel nous avons donné un avis favorable - nous rappelons à cet effet la mise en œuvre de mesures d'accompagnement issues d'une négociation aboutie à nos yeux, ce qui a permis une adhésion massive des personnes concernées - et des propositions qui sont faites dans le présent projet de licenciements, nous déplorons que le terme de cette transformation amène l'entreprise à se séparer de quelques employés. En conséquence de quoi nous nous abstiendrons de donner un avis sur ce projet. »*
- **information sur le projet de gestion de l'emploi dans le cadre de PACTE** : après avoir fait un rappel sur le contexte économique dans lequel sera mis en œuvre ce projet, les principales mesures sociales ont été brièvement présentées. Des précisions sur le calendrier ont été demandées. La DRH souhaite s'en tenir aux dates prévues dans le souci de préserver les personnes concernées. **A ce stade, aucun avis n'a été recueilli.**

La réunion s'est achevée sur ce point...

### ❖ Commission classifications - 8 avril 2014 -

Cette réunion avait pour but de présenter et d'échanger sur les nouveaux métiers des services commerciaux en magasin issus de la nouvelle organisation en marchés, de la démarche Cap 2020 et du projet PACTE. Olivier Faches de la DRH, après avoir présenté la future cartographie des métiers du commerce, a détaillé chaque fonction en précisant **les missions et tâches et la pesée de poste** aboutissant au niveau de classification correspondant.

1. **Employé commercial N3** : déjà présenté dans les grandes lignes lors des réunions paritaires PACTE, ce métier contient les fonctions d'EQLS enrichies de compétences et d'activités « commerce », analogue au gestionnaire de sous-rayon actuel. Quelques précisions ont été demandées, par exemple sur « dispose de l'autonomie pour agir » : il ne s'agit pas ultra-déverrouillage, on redonne la main de manière encadrée. Le critère « peut être amené à distribuer le travail à quelques employés... » a suscité de nombreuses réactions d'interrogations, et un débat animé s'est engagé sur le **positionnement en niveau 3**. A une remarque de la DRH sur le nombre élevé de N2 par rapport aux N3, la délégation **CFTC/Auchan** a soulevé le problème des tâches de niveau 3 déjà effectuées par des EQLS, et évoqué la difficulté qui apparaîtra dans l'appréciation de tâches pouvant relever d'un N4.
2. **manager commerce N6** : les missions déjà définies dans les grandes lignes ont été précisées ainsi que le niveau de recrutement à Bac+3. Tous les contours du poste ont été présentés lors de la paritaire du 13 mars 2014 (Gazette n°59).

3. **manager commerce N7** : cette fonction est comparable au manager d'unité commerciale de notre convention collective et positionnée un peu au dessus du chef de rayon. Factuellement, les chefs de rayons actuels seront repositionnés en niveau 7.
4. **responsable commerce N8** : ici aussi, il s'agissait de préciser les missions déjà identifiées. On notera un aspect marqué sur les connaissances et aptitudes par rapport au manager commerce.
5. **coordinateur d'équipe atelier** : il s'agit seulement de changer l'intitulé de fonction pour faire disparaître la dénomination de second de rayon de la cartographie des métiers de l'entreprise, dans un souci de cohérence sémantique.
6. **accès au niveau 5 à titre individuel pour les coordinateurs d'équipe** : après avoir réaffirmé l'ancrage de cette fonction sur les périmètres logistiques, équipes transverses et saisonnières et ateliers, il est précisé que cette disposition existante depuis 2005 est étendue aux coordinateurs d'équipe, sur décision managériale.
7. **fonction intermédiaire assistant manager N5** : c'est une passerelle et non un poste de structure, avec une durée limitée à 18/24 mois destinée uniquement à la promotion interne.

En conclusion, la délégation **CFTC/Auchan** a émis plusieurs remarques additionnelles sur les métiers orphelins pour lesquels il n'y a pas de classification spécifique : les cafétérias, l'environnement où il n'y a pas de logique d'organisation (gestion site par site), les centres auto ( il n'en reste plus qu'1 seul... à Noyelles-Godault). La délégation **CFTC/Auchan** a également réclamé la suppression des mentions relatives à la formation de toutes les grilles GDI, avec l'ajout de la mission de ressources formatrices sur les grilles des personnes concernées : cette requête est accordée et l'ensemble des grilles révisées ces prochains jours.

C'est dans une ambiance conviviale que s'est tenue ce matin du mardi 08 avril 2014 une paritaire de négociation pour renouveler l'accord "Travailleurs Handicapés" dont Sofi Turgard, Directrice des Affaires Sociales, a précisé dans son introduction qu'il serait **le septième depuis 1994**. Anne-Sophie Lepers, en charge du dossier, a ensuite fait un rappel des étapes de cette négociation, notamment de la restitution du rapport d'expertise du cabinet JLO Conseil le 20 mars dernier (voir gazette n°59), dont les préconisations ont servi de base de travail dans l'élaboration du futur accord, qui pourrait être d'une durée de 5 ans comme les précédents.

Le **taux d'emploi** figure en premier lieu des engagements, selon les prescriptions de la DIRECCTE dans la rédaction du texte. Avec un objectif à 6%, identique au précédent accord, la DRH nous a paru faire preuve d'un manque d'ambition, tout en considérant que ce taux n'avait pas été atteint en 2013 (5,62%). La délégation **CFTC/Auchan** a fait remarquer que le problème du maintien dans l'emploi et des difficultés de reclassement lui paraissait essentiel à résoudre. La DRH a précisé que les **17 sites** dont le taux d'emploi est **inférieur à 4%** feraient l'objet d'un accompagnement particulier. L'accord précédent intégrait un principe de péréquation agréé par la DIRECCTE, qui permettait de consolider le calcul du taux au niveau de l'entreprise. A notre question sur la conséquence de la non-atteinte de l'objectif fixé, la Direction a répondu que le risque encouru était la perte de l'agrément interdisant la péréquation, donc la nécessité pour chaque établissement d'atteindre le taux fixé sous peine de sanctions financières qui seraient reversées à l'AGEFIPH.

Des propositions directement issues du rapport JLO ont été retenues dans ce volet du futur accord :

- constitution de groupes de travail par agglomérations de magasins
- poursuite et développement de partenariats au local
- implication de la file recrutement

Dans la partie insertion et formation, on trouve la formation des managers à l'accueil des TH, le renforcement du rôle du référent handicap, la création d'une communauté handicap et un accompagnement à la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), l'amélioration dans l'accès des TH aux actions de formation.

Des propositions dans le cadre du maintien dans l'emploi :

- former les membres des CHSCT au handicap
- fonctionnement des commissions de reclassement préventives: faire une table ronde pour identifier les axes de progrès
- poursuite du soutien financier aux sites pour les aménagements de postes

Dans les autres actions, on note le recours au secteur protégé et la poursuite de l'animation et de la sensibilisation dans les actions déjà menées dans le cadre du 20ème anniversaire.

Le volet pilotage et suivi de l'accord comporterait la poursuite de la **mission handicap** déclinée sur chaque site, de la politique de prélèvements financiers pour les sites n'ayant pas atteint le taux défini, et l'information des partenaires sociaux dans les différentes instances représentatives. La délégation **CFTC/Auchan** a suggéré d'inclure, parmi les critères non économiques envisagés dans le renouvellement de l'accord Prime de Progrès, la qualité de la politique TH du site.

Réagissant sur ce projet d'accord, la délégation **CFTC/Auchan** a évoqué le bel éventail de préconisations du rapport JLO, dont certaines sont retenues telles quelles, d'autres réécrites, ainsi que la nécessité de rester dans le pragmatisme de la situation actuelle pour les objectifs d'embauche et de mettre l'accent sur le maintien dans l'emploi qui nous est apparu comme un point faible à ce jour. L'accompagnement et l'implication des acteurs nous a semblé également important, ainsi que l'action sur les comportements hors jeu.

Un projet de rédaction du 7° accord sera prochainement proposé aux partenaires sociaux.



C'est donc ce mardi 15 avril que s'est tenu la réunion de mise en place de l'instance de coordination des CHSCT comme le prévoit l'accord du 3 avril 2014, signé par les Organisations Syndicales CFTC, SEGA - CFE - CGC et CFDT. Invités comme membres de droit, le médecin du travail et l'inspecteur du travail suivront la procédure de consultation mais ne seront présents qu'à la prochaine réunion. A participé ce jour l'ingénieur de la CARSAT.

La composition des membres de cette instance étant définie (voir La Gazette N° 60), une Organisation Syndicale non signataire de l'accord et bien que non annoncés, ce sont néanmoins 4 représentants de la cgt-FO qui se sont présentés pour siéger dans cette instance.

En début de séance, les élus désignés votent pour le secrétaire de l'instance et c'est Mr Robin Moureau de la CGC qui est élu avec 11 voix / 19 votes (7 abstentions).

Joel Guilbert, Président de l'instance, explique que cet instance a la capacité de pouvoir **désigner un expert** pour permettre une **expertise unique** dont le rapport sera présenté avant de donner un avis sur le projet PACTE. Cette expertise unique enlève ainsi la possibilité de demandes d'expertises sur le même sujet dans les sites mais permettra par la suite, de solliciter l'avis au CHSCT de chaque site, puis du CCE avant les CE magasins pour terminer.

Cette instance s'éteindra d'elle même fin juin à la fin des consultations, considérant une marge quant aux délais prévus par la loi. Même si la délégation **CFTC/Auchan** fait une demande de suivi, en envisageant de faire perdurer un peut l'instance, la réponse nous est faite qu'il y a déjà un dispositif complet (CCE, commission grand projet, CHSCT magasins).

Chaque OS présente donne alors son avis sur l'ordre de mission à confier à l'expert, et, même si la cgt-FO essaie de partir sur une expertise « à rallonge » tant sur le nombre de sites que sur un rétroactif à 2011, après que chacun ce soit exprimé, nos élus ont exprimé que le but de cet instance est bien sur le projet PACTE et non pour venir se substituer aux CHSCT des magasins dans l'entièreté de leur rôle.

L'ensemble des membres convient d'une lettre de mission qui est la suivante :

*« L'expert a pour mission d'analyser les incidences de la future organisation en termes de :*

- conditions de travail,*
- santé, y compris les risques psychosociaux,*
- sécurité*
- répartition des charges de travail,*

*pour chaque catégorie concernée par le projet : cadres, agents de maîtrise et employés des équipes commerciales magasin.*

*Au vu de cette analyse, des propositions pourront être faites en termes d'actions préventives éventuelles.*

*Afin de disposer d'un champ d'investigation représentatif, l'analyse portera sur 6 magasins de tailles différentes, en fonctions des différences d'effectifs encadrement en place et, si possible, selon la pyramide d'âges et les bassins d'implantations (fort ou faible turnover). »*

Le point suivant concerne le choix de l'expert. La délégation **CFTC/Auchan** propose le cabinet JLO Conseil, expert agréé et dont le rapport sur les Travailleurs Handicapés a été satisfaisant et apprécié unanimement. Curieusement, les autres Organisations Syndicales ne s'expriment pas sur une candidature d'expert, à l'exception de la cgt-FO pourtant dans une logique de contestation de cette instance et de son rôle ! Par un vote majoritaire, le choix du cabinet JLO Conseil s'opère et la lettre de mission adressée dans les prochains jours.

La prochaine réunion de cette instance est prévue le 13 Mai pour avis sur le rapport alors débattu.



# *Elections professionnelles*

## **SAV LE HAVRE**

Une équipe renouvelée pour partie et plébiscitée par les employés, certes en nombre modeste correspondant à la taille du site !

Tous les nouveaux élus sont CFTC, bravo à la section CFTC emmenée par Emmanuel SIMEON.

## **SAV CHASSIEU**

Encore une très belle réussite pour la CFTC dans un SAV dont les effectifs ont pourtant « fondu » avec les transferts des agences aux magasins et la suppression du standard lors du Plan de Transformation.

Avec des élus en collègue employés et agents de maîtrise, soit 4 / 6 en CE, les élus CFTC sont majoritaires et disposés à poursuivre un vrai travail de dialogue dans ce site.

Le conseil **CFTC/Auchan** félicite chaleureusement les nouveaux élus.

## **Magasin de SCHWEIGHOUSE**

Avec 64,95% des voix et 4 sièges sur 6 en CE employés et 7 élus sur 12 en DP face à la CGT, la poursuite des affaires est toujours, et encore plus, d'actualité pour la section de notre amie Dominique VIOTO !

Le conseil **CFTC/Auchan** félicite chaleureusement es nouveaux élus pour le travail réalisé.

## **Magasin de TOURS NORD**

Tous frais les résultats des élections professionnelles : c'est ce vendredi 18 avril que sont élus 4 nouveaux élus CFTC pour le CE et 7 pour les DP, résultat d'un travail toujours sérieux et de proximité depuis 4 ans !

Le conseil **CFTC/Auchan** félicite chaleureusement sa Déléguée Syndicale Fanny FOURNIER et les nouveaux élus.



## *Sur l'agenda...*

- ✚ 29/04/2014 - Synergie des sections de la région EST - groupes ALSACE LORRAINE
- ✚ 05/05/2014 - Synergie des sections de la région NORD - groupe LITTORAL
- ✚ 06/05/2014 - Synergie des sections de la région NORD - groupe CAMBRESIS AMIENOIS
- ✚ 07/05/2014 - Bilan GDI région NORD
- ✚ 12/05/2014 - Préparatoire de la délégation CFTC à l'instance temporaire de coordination CHSCT
- ✚ 13/05/2014 - 2<sup>ème</sup> Réunion de l'instance temporaire de coordination CHSCT
- ✚ 13/05/2014 - Commission de suivi de l'accord vendeurs
- ✚ 14/05/2014 - Bilan Conditions de travail
- ✚ 19/05/2014 - Synergie des sections de la région NORD - groupe METROPOLE
- ✚ 20/05/2014 - Bilan GDI logistique
- ✚ 21/05/2014 - Bilan GDI région SUD
- ✚ 22/05/2014 - Paritaire de négociation « accord participation »
- ✚ 22/05/2014 - Commission frais de santé
- ✚ 23/05/2014 - Bilan GDI région EST
- ✚ 27/05/2014 - Préparatoire à la réunion du CCE
- ✚ 27/05/2014 - Réunion Extraordinaire du Comité Central d'Entreprise
- ✚ 28/05/2014 - Bilan GDI région OUEST

